

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang terdampak dari *Covid-19*, salah satu dampak dari *covid-19* ini mengakibatkan banyak perusahaan memberlakukan *work from home*, untuk menjaga keberlanjutan perusahaan manufaktur, maka karyawan harus bekerja secara profesional walaupun wfh.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang utama dalam sebuah organisasi, dimana tujuan organisasi akan terwujud apabila sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut dapat bekerja secara profesional. Terbentuknya sumber daya manusia yang profesional dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Harjianto dan Kurniawati, 2019).

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan atau persepsi karyawan yang timbul akibat dari pekerjaan yang mereka kerjakan, atau bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kepuasan yang didapatkan ketika karyawan mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang mereka kerjakan. Menurut Robbin dan Judge (2015:46) kepuasan kerja adalah sikap positif yang berkaitan terhadap pekerjaannya dengan kata lain kepuasan yang didapat, ketika karyawan mendapat sesuatu hal dari apa yang dikerjakan dan diterima dengan baik, setimpal dengan yang dikerjakan. Apabila karyawan dalam suatu organisasi memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka karyawan akan mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik, dengan demikian maka tujuan organisasi dapat tercapai (Purwanti dan Triasity, 2017).

Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi (Purwanti dan Triastity, 2017). Menurut Luthans (2011:91) Iklim organisasi merupakan segala sesuatu yang menjadi umpan balik bagi organisasi yang disampaikan dalam bentuk komunikasi dan adanya ukuran sebuah peraturan yang dibuat oleh organisasi internal maupun eksternal yang terkait. Iklim organisasi merupakan situasi yang menggambarkan kualitas lingkungan internal

perusahaan dimana hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Hal demikian akan berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja. Apabila iklim di dalam suatu organisasi tersebut dapat tercipta secara harmonis namun begitu pula sebaliknya apabila iklim dalam organisasi tersebut kurang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kurang nyaman sehingga berdampak pada hasil pekerjaan yang karyawan lakukan, maka dengan demikian akan mengakibatkan penurunan dan bahkan tidak tercapainya kepuasan kerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahendra dan Subudi (2019) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja, yaitu yang diterima dan dikerjakan oleh karyawan. Terdapat tiga kondisi yang dapat dikategorikan sebagai beban kerja pada karyawan, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah (Tambengi, dkk 2016). Hubungan dengan pekerjaan, individu memberikan penilaian mengenai tuntutan tugas atau pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja, dimana dapat dilihat dari arti kata stres yang termuat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah suatu gangguan mental dan emosional (KKBI online, 2019). Menurut Handoko (2008:200), stres kerja adalah suatu kondisi manusia yang merasa bahwa terdapat ketegangan dalam diri dan dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa apabila dalam suatu organisasi terdapat karyawan yang mengalami ketegangan atau gangguan emosional dalam bekerja maka akan berdampak pada kualitas pekerjaan dan hasil pekerjaan, oleh sebab itu stres kerja dikatakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

Di era *Covid-19* banyak ditemukan karyawan di dalam suatu organisasi tidak mengalami kepuasan secara menyeluruh dikarenakan tujuan perusahaannya yang telah ditetapkan tidak dapat terwujud secara maksimal. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang telah

diberikan. Adanya ketidakpuasan karyawan maka organisasi merupakan suatu indikasi adanya kesalahan secara personal dalam diri karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui dengan pasti apa penyebab dari ketidakpuasan yang dialami oleh pegawai. Kepuasan kerja penting bagi pekerja dan perusahaan, dengan adanya kepuasan kerja maka pekerja merasa bahagia dengan hasil pekerjaan yang menyenangkan. Di tinjau dari organisasi maka kepuasan kerja pekerja berhubungan dengan produktivitas dan perilaku kerja positif. Karyawan dapat memahami tujuan bersama antara dirinya dengan organisasi dan organisasi dapat memahami kebutuhan, keinginan dan harapan pekerja.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di perusahaan bidang manufaktur, yaitu PT Alam Jaya Primanusa yang berlokasi di Jl. Raya Trosobo, KM 21 Sidoarjo, Jawa Timur. Perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 1970 dengan memproduksi barang kebutuhan sehari-hari yang berbahan baku plastik seperti sedotan, gelas plastik, dan spunbond non woven. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan tersebut, karena PT Alam Jaya Primanusa merupakan perusahaan manufaktur, dimana terdapat masalah – masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja dan membuat stres kerja meningkat. Selain itu PT Alam Jaya Primanusa merupakan perusahaan yang masih beroperasi secara aktif dimasa pandemi ini karena banyak perusahaan banyak yang gulung tikar. Dalam penelitian ini diharapkan dapat meminimalisir masalah dan meningkatkan kepuasan kerja.

Dari uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh iklim organisasi, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alam Jaya Primanusa.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Alam Jaya Primanusa?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Alam Jaya Primanusa?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Alam Jaya Primanusa?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis signifikansi pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Alam Jaya Primanusa.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Alam Jaya Primanusa.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Alam Jaya Primanusa

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi PT Alam Jaya Primanusa

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh pimpinan PT Alam Jaya Primanusa mengetahui tingkat kepuasan pada karyawan, dan masukan bagi pimpinan PT Alam Jaya Primanusa untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mengatasi masalah yang terkait kepuasan kerja karyawan.

- b. Peneliti

Diharapkan dalam penelitian ini, peneliti dapat menambah pengetahuan dan khasanah teori tentang iklim organisasi, beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja.

- c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan ilmu, berkaitan dengan pengaruh iklim organisasi, beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti pada bidang yang serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini membahas teori-teori yang menjadi dasar berpikir dan menganalisis masalah yang ada terdiri dari iklim organisasi, beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam bab ini menjelaskan juga penelitian sebelumnya, pengembangan hipotesis, model penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan variabel instrumen penelitian, waktu penelitian, prosedur pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan ini berisi mengenai karakteristik obyek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Bab kesimpulan, keterbatasan dan saran ini berisi tentang simpulan dan saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian.